

بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار - خانواده، با بهره‌وری کارکنان کارخانه

دکتر محمد ساعتچی*

نسرین رضائی بهبهانی**

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه مدیریت زمان و تعارض کار - خانواده، با بهره‌وری کارکنان کارخانه انجام شد. نمونه تحقیق ۲۱۷ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی از جامعه کارکنان کارخانه سیمان خوزستان انتخاب گردیدند. در این تحقیق از پرسشنامه رفتارهای مدیریت زمان مکان، پرسشنامه تعارض‌های کار - خانواده، کارلسون و دیگران (۲۰۰۰) و پرسشنامه بهره‌وری فردی اچ‌یو استفاده گردید. نتایج نشان می‌دهد بین متغیرهای پیش بین (مدیریت زمان و تعارض کار - خانواده، کار) و متغیر ملاک (بهره‌وری)، رابطه معنادار وجود دارد. و متغیرهای تحقیق می‌توانند پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری باشند. بین مدیریت زمان و بهره‌وری رابطه معنادار مثبت و بین تعارض کار - خانواده، خانواده - کار با بهره‌وری رابطه معنادار منفی وجود دارد. دست‌آورد دیگر تحقیق آن بود که، از بین خرده‌مقیاس‌های مدیریت زمان (مدیریت جلسات، مدیریت ارتباطات، برنامه‌ریزی عملیاتی، اولویت‌بندی اهداف، هدفگذاری و تفویض اختیار) فقط بین ۲ خرده‌مقیاس اولویت‌بندی اهداف، و تفویض اختیار پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری بودند و در بین خرده‌مقیاس‌های تعارض کار به خانواده (تعارض مبتنی بر زمان، توان فرسایی و رفتار)، تعارض کار - خانواده مبتنی بر توان فرسایی، و مبتنی بر رفتار، و از بین خرده‌مقیاس‌های تعارض خانواده به کار (تعارض مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار)، هر ۳ پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری کارکنان بودند.

واژه‌های کلیدی: مهارت مدیریت زمان، تعارض کار - خانواده، خانواده - کار و بهره‌وری.

مدیریت زمان^۱ و تعارض کار - خانواده^۲ از جمله روزآمدترین موضوعاتی است که در حوزه بهره‌وری^۳ در سازمان‌ها توجه نظریه‌پردازان و محققان را به خود معطوف نموده است. ساعتچی (۱۳۷۹) در تشریح این سازه‌ها بیان می‌دارد که، بهره‌وری معلول عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، و ارتباط آنها با یکدیگر است و مدیران کارآمد سازمان‌های بالنده، تنها با دیدگاهی نظام‌دار می‌توانند موانع بهبود عملکرد شغلی کارکنان تحت نظارت خود را بشناسند و با اتخاذ تصمیمات درست، بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند. و از آنجایی که یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح بهره‌وری آن است و با توجه به اینکه انسان در ایجاد بهره‌وری نقش محوری دارد، رفتارهای او در سازمان اثری کلیدی بجا می‌گذارد، موضوع این تحقیق را انتخاب کرده ایم تا با برقراری تعادل بین کار و زندگی و ضرورت اعمال مدیریت زمان به منظور جلوگیری از ایجاد تعارض‌های ناشی از آن به میزان شدت تأثیر این متغیرها در بهره‌وری افراد پی ببریم. به همین لحاظ در سالهای معاصر، حجم وسیعی از پژوهش‌های نظری و تجربی، به تبیین این سازه و همچنین علل و پیامدهای آن پرداخته‌اند. با این حال در زمینه تأثیری که مدیریت زمان و تعارض کار - خانواده می‌تواند در بهره‌وری افراد داشته باشد تحقیقات بسیار کمی صورت گرفته است.

پژوهش حاضر با رویکردی شناختی - اجتماعی، به تبیین رابطه بین مدیریت زمان به عنوان عامل درون‌سازمانی مکمل و تعارض کار - خانواده به عنوان عامل برون‌سازمانی، با بهره‌وری را در گروه از کارکنان کارخانه سیمان خوزستان مورد بررسی قرار داده است. در ادامه مبانی نظری و تجربی مؤلفه‌های پژوهش مورد بحث قرار گرفته است. در قرن نوزدهم: لیتر، ۱۸۸۳، توان تولید کردن، و در قرن بیستم: ارلی، ۱۹۰۰، ارتباط بین بازده و وسایل به کار رفته برای تولید این مقدار بازده و سازمان همکاری اقتصادی - اروپایی: ۱۹۵۰، خارج قسمت بازده (میزان تولید یا خروجی) به یکی از عوامل تولید را بعنوان بهره‌وری تعریف نمودند..

شناخت انسان و تجزیه تحلیل کنش و واکنش‌های انسانی در یک مجموعه سازمانی، ادراک ما را از واقعیت‌های مدیریتی و ساختار علمی مجموعه‌های انسانی - تکنولوژیک و فعالیت‌های سازمان - مدیریتی به طور چشمگیری افزایش داده است (کاهن^۴، ۱۹۹۷). به بیانی دیگر، تلفیق منطقی دانش مبتنی بر واقعیت روانشناسی و چارچوب‌های نظری مدیریت، موجب پیدایش مفاهیم و الگوهای نوین کاربردی شده است که مقوله بهره‌وری از جمله تازه‌ترین آنهاست. یکی از نظریه‌ها و الگوهایی که در این زمینه مطرح شده است و عوامل مرتبط با بهره‌وری و مسائل محیط کاری و خانوادگی منابع انسانی را پوششی همه‌جانبه داده است، نظریه چند عاملی بهره‌وری در سازمان (مدل نظام‌دار انتخاب و بکارگیری اثر بخش منابع انسانی در سازمان) که به اختصار مَناباماس نامیده می‌شود، می‌باشد. در ساده‌ترین تعریف از نظریه چند عاملی بهره‌وری گفته می‌شود: بهره‌وری یک سازمان در شرایطی به حد مطلوب یا بهینه خواهد رسید که همه عوامل و اجزای «درون» و «برون» سازمانی مؤثر در بهره‌وری فردی و شغلی

1. Time management
2. Work-Family Conflict
3. Productivity
4. Kahan



کارکنان، همانند اندام های مختلف یک موجود زنده، هماهنگ، همسو و اثربخش عمل می کنند. در شرایطی یک فکر یا اندیشه آرمانی از دیدگاه کاربردی دارای ارزش است و می تواند به پیش بینی «احتمال» کاهش یا افزایش بهره وری فردی، شغلی و سازمانی بپردازد که (۱) همه عوامل و موانع انسانی مؤثر در بهره وری سازمانی را مشخص سازد؛ (۲) این عوامل را طبقه بندی کند؛ و از همه مهمتر (۳) روابط متقابل هر یک از این عوامل را با یکدیگر و نیز (۴) جایگاه هر عامل را در مدلی که به این منظور طراحی شده است، نشان دهد. بنابراین سازمانی که دارای هر چهار ویژگی فوق می باشد و برای سهولت درک و فهم آن به وسیله افراد، به شکل یک بلبرینگ، نشان داده شده است.

بهره وری بهینه^۱: چون «نظریه چند عاملی بهره وری» در رابطه با «عوامل و موانع انسانی بهره وری در سازمان ها» ارائه شده است و مدل مرتبط با آن نیز ابعاد کاربردی این نظریه را ارائه می دهد، بنابراین در طراحی نمودار تصویری آن، بهره وری به عنوان اساسی ترین جزء مدل یا «عامل محور» انتخاب گردیده و عوامل مرتبط به آن برگرد یک محور (محور بلبرینگ) قرار دارند. علاوه بر بهره وری به عنوان عامل محور ۶ عامل درون سازمانی اصلی (هدایت و اثر گذاری، ارزیابی علمی عملکرد شغلی کارکنان، آموزش اثربخش کارکنان، انتخاب علمی کارکنان، تعیین مشوق های مالی و ارزشیابی مشاغل، تجزیه و تحلیل شغل^۲) و ۱۲ عامل درون سازمانی مکمل (تأمین بهداشت روانی کارکنان، فرهنگ و جو سازی کارآمد، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان، تغییر و اصلاح نگرش ها، اثربخش سازی شبکه های ارتباطی، پرورش خلاقیت کارکنان، اعمال مدیریت زمان، کارپژوهی^۳ ایمنی^۴ و سوانح^۵، بهره گیری مناسب از سازمان ها یا گروه های غیر رسمی، مبارزه با فساد اداری، تشکیل گروه های منسجم^۶، توسعه سازمانی^۷) و ۱۴ عامل برون سازمانی (رعایت خواست مشتریان یا ارباب رجوع، موقعیت سازمان در کشور و بازارهای جهانی، اوضاع سیاسی کشور، فرهنگ جامعه، سوابق تاریخی کشور، موقعیت سازمان در کشور و کشور در جهان، نقش احزاب در کشور، اوضاع اقتصادی کشور، وضعیت روانی مردم، دسترسی به منابع و اطلاعات علمی، بهره وری از نیروی کار متخصص در کشور، نقش متخصصان در کشور، نقش خانواده کارکنان در بهره وری سازمان، نظام اداری کشور) تأکید می شود که این عوامل با یکدیگر روابط متقابل دارند و برای افزایش بهره وری منابع انسانی شاغل در هر سازمان، لازم است به شبکه روابط متقابل این اصول توجه خاص شود (ساعتچی، ۱۳۷۹).

افراد به میزان محدودی منابع روان شناختی، زمان و انرژی جسمی در اختیار دارند. هر یک از نقش های زندگی فرد تقاضای به کارگیری این منابع محدود را دارد (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰). میزان زمان و انرژی صرف شده در کار و خانواده بر ارتباط بین استرسورها و تعارض در دو حوزه کار و خانواده تأثیر می گذارد (فوکس و همکاران، ۱۹۹۹) تعارض کار- خانواده دو سویه است یعنی کار می تواند با خانواده تداخل کند (اشاره به تعارض کار به خانواده) و خانواده می تواند با کار تداخل کند (اشاره به تعارض خانواده به کار). این ابعاد دوسویه به عنوان مفاهیم

1. Optimal productivity
2. Job analysis
3. ergonomics
4. safety
5. accidents
6. tems
7. Organization development

آشکار و دوجانبه تعریف می شود که سوابق و پیامدهای مجزا دارند (فران، راسل، کوپر، ۱۹۹۲). مطالعات درباره تعارض کار- خانواده به طور اساسی تحت تأثیر نظریه فشار نقش قرار دارد (کاهن، ۱۹۶۴). نظریه نقش‌ها تعارض نقش را به عنوان یک تنش روانی تعریف می کند که به وسیله تعارض بین فشار نقش‌ها ایجاد می شود. طبق این نظریه تعارض وقتی اتفاق می افتد که افراد در نقش‌های چند گانه ناسازگار با هم درگیر می شوند (کاتز و کاهن، ۱۹۷۸).

گرین هاوس^۱ و بیوتل^۲ (۱۹۸۵)، تعارض کار - زندگی را شکلی از تعارض بین نقشی که در آن فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار و زندگی منجر به تعارض دوطرفه بین کار و زندگی می شود، تعریف می کنند. طبق این تعریف سه نوع تعارض را می توان مشخص کرد: ۱- تعارض بر پایه زمان، وقتی ایجاد می شود که در مقدار زمان صرف شده در یک حوزه مثل کار به دلیل روبه‌رو شدن با نیازهای حوزه دیگر مثل زندگی اختلال به وجود می آید. ۲- تعارض بر پایه تنش یا فشار، زمانی رخ می نماید که عملکرد یک نقش به دلیل استرس‌زا بودن نقش مقابل کاهش یابد. ۳- تعارض بر پایه رفتار، مشکلات رفتاری که در نتیجه جابه‌جایی بین نقش‌ها ایجاد می شود (سایمون و همکاران، ۲۰۰۴). تعارض کار- زندگی به دو شاخه تقسیم می شود، تداخل زندگی با کار و تداخل کار با زندگی، تداخل زندگی با کار زمانی که کار خانوادگی مانع از انجام وظایف شغلی می شود و تداخل کار با زندگی هم زمانی که مسؤولیت‌ها و وظایف شغلی مانع رسیدگی و مشارکت در وظایف خانوادگی می شود، ایجاد می گردد (رابینز، ۲۰۰۴).

کریمی در مطالعه خود با هدف بررسی تعارض کار - خانواده در کارکنان ایرانی در سازمان‌های مختلف دریافت که تجربه کارکنان ایرانی در تفسیر تعارض کار - خانواده مشابه کارکنان اروپایی است. مرکز کار و استخدام دانشگاه ناپیر علت اساسی دلایل تعارض کار - زندگی را بررسی کرده و یافته‌های به دست آمده شامل: ۱- پایین بودن حمایت سازمانی، ۲- تعداد نوبت‌های کاری و انعطاف کاری پایین، نوبت کاری شب و روز، ۳- ساعات کاری طولانی که از یک سو تداخلات جدی در تعادل کار و زندگی ایجاد کرده و از سوی دیگر تهدیدی برای سلامتی آن‌ها محسوب می شود (وایز، ۲۰۰۴).

مطالعه یلدریم^۳ و آی کان^۴ (۲۰۰۸)، با هدف بررسی میزان رابطه تقاضاهای کاری (بار کاری، نوبت‌های کاری نامنظم، ساعات کاری طولانی و اضافه کاری) با تعارض کار- خانواده در مورد ۲۴۳ پرستار، نشان داد که فشار کاری بالا و برنامه کاری نامنظم عوامل پیش‌بینی کننده تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار است و با سطح پایین رضایت از زندگی و شغل ارتباط دارد که به فشارهای برخاسته از میزان بالای کاری و کمبود زمان بر می گردد.

در مطالعه گریواکز^۵ و همکاران (۲۰۰۶)، که با هدف بررسی تداخل کار - زندگی با شرکت ۴۰۰۰ پرستار انجام گرفت، ۵۰٪ از افراد تداخل کاری مزمن (یک روز در هفته یا بیشتر) و ۴۱٪ تداخل کاری گذرا (یک تا سه بار در ماه) با خانواده گزارش کردند.

سایمون^۶ و همکاران (۲۰۰۴)، مطالعه دیگری با هدف بررسی تعارض کار - خانواده، با شرکت ۲۷۶۰۳ پرستار

1. Greenhaus
2. Beutell
3. Wyldirim
4. Aycan
5. Grzywacz
6. Simon

انجام دادند. نتایج نشان داد که سختی کار، برنامه کاری منظم و فشار کاری بالا از عوامل پیش‌بینی کننده مهم تعارض کار با خانواده است. میانگین کلی امتیاز تعارض کار با زندگی بالاتر از تعارض زندگی با کار بود.

هسته اصلی برنامه‌های کار- زندگی توانمند سازی است. در این برنامه‌ها موضوعات مطرح شده عبارتند از: مهارت مدیریت زمان، مدیریت اثربخش، مهارت تصمیم‌گیری، مدیریت جلسات و مهارت حل مسأله (کلوتربوک، ۲۰۰۳). در میان موضوعات مطرح شده مهارت مدیریت زمان نقش مؤثری در کاهش تعارض کار- زندگی دارد، به طوری که نتایج مطالعه آدامز و جکس (۱۹۹۹) نشان می‌دهد که فنون مدیریت زمان نقش مؤثری در کاهش تعارض کار- خانواده دارد. جکس و الکو (۱۹۹۹) نیز می‌نویسند، مدیریت زمان اثر تعدیل‌کننده بر ارتباطات بین کار و خانواده و تعارض کار با خانواده دارد. مدیریت زمان در اواخر دهه ۱۹۵۰ توسط مکن^۱ مطرح گردید. این روش شامل فنونی برای تعیین اهداف کوتاه مدت، چگونگی تبدیل این اهداف به وظایف و فعالیت‌ها برای اجرای سریع تر آن‌ها، چگونگی برنامه‌ریزی و الویت‌بندی کردن کارهای روزانه، چگونگی جلوگیری از وقفه کاری که محدودیت در انجام وظایف ایجاد می‌کند، می‌باشد (کلایسنز، ۲۰۰۴). در مطالعه گریواکز و همکاران، نتایج تحقیق نشان داد که تعارض کار و خانواده ممکن است منجر به ترک حرفه گردد. تعارض بین کار- زندگی می‌تواند سلامتی و رفاه کارکنان را به خطر انداخته و علتی برای ترک حرفه محسوب شود (گریواکز، ۲۰۰۶).

لذا با استناد به مطالعات انجام گرفته، به نظر می‌رسد کارکنان به دلیل شرایط شغلی از جمله پایین بودن حمایت سازمانی، تعداد نوبت‌های کاری، سختی کار، انعطاف کاری پایین، نوبت کاری و ساعات کاری طولانی و غیره، بیشتر در معرض تعارض بین کار و خانواده قرار دارند و این که آموزش مدیریت زمان و مدیریت تعارض می‌تواند نقش مؤثری در کاهش تعارض کار - خانواده داشته باشد و با برطرف کردن پیامدهای ناشی از این تعارض‌ها و اعمال مدیریت زمان در برنامه روزانه و زندگی باعث ارتقاء سطح بهره‌وری کارکنان سازمان شود. بر این اساس مطالعه حاضر با هدف کلی تبیین رابطه‌ی بین مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده، خانواده - کار کارکنان انجام گرفته است.

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی و تبیین رابطه بین مدیریت زمان و دو متغیر تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با بهره‌وری در بین کارکنان کارخانه سیمان خوزستان می‌باشد. در واقع در پی آزمون این فرضیات هستیم:

۱. بین مدیریت زمان و بهره‌وری کارکنان کارخانه سیمان خوزستان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
۲. مؤلفه‌های تعارض کار - خانواده (تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر توان فرسایی، تعارض مبتنی بر رفتار) قادر به پیش‌بینی بهره‌وری می‌باشند.
۳. بین تعارض کار - خانواده و بهره‌وری کارکنان کارخانه سیمان خوزستان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
۴. مؤلفه‌های تعارض کار - خانواده (تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر توان فرسایی، تعارض مبتنی بر رفتار) قادر به پیش‌بینی بهره‌وری می‌باشند.
۵. بین تعارض خانواده - کار و بهره‌وری کارکنان کارخانه سیمان خوزستان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
۶. مؤلفه‌های تعارض خانواده - کار (تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر توان فرسایی، تعارض مبتنی بر رفتار) قادر به پیش‌بینی بهره‌وری می‌باشند.

- آیا بین کارکنان سطوح تحصیلی مختلف از نظر میزان بهره وری تفاوت وجود دارد؟
- آیا بین کارکنان دارای سابقه کاری متفاوت از نظر میزان بهره وری تفاوت وجود دارد؟
- آیا بین کارکنان با میزان حقوق دریافتی ماهیانه متفاوت از نظر میزان بهره وری تفاوت وجود دارد؟
- آیا بین بهره وری کارکنان متأهل و مجرد در کارخانه سیمان خوزستان تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش

نمونه تحقیق حاضر ۲۱۷ نفر از کارکنان شاغل در کارخانه سیمان بودند که در این پژوهش از روش نمونه گیری طبقه ای نسبتی استفاده شده بود. با توجه به حجم جامعه آماری (۵۰۰ نفر) حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان ۲۱۷ نفر بود. لازم به توضیح است که محقق برای افزایش ضریب اطمینان پژوهش ۵۰٪ حجم نمونه را (۲۵۰ نفر) به عنوان نمونه انتخاب کرده بود که تعداد ۳۷ پرسشنامه عودت داده نشد و تعداد ۱۳ پرسشنامه به دلیل عدم دقت یا نقص در پاسخگویی مورد تحلیل قرار نگرفت و محقق به ناچار پس از تحویل چند پرسشنامه دیگر تعداد نمونه را طبق جدول مورگان تنظیم نمود و در تحلیل نهایی نمونه پژوهش به ۲۱۷ نفر تقلیل یافت و پرسشنامه‌های تحقیق بین آنها توزیع شد.

در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شده است. که عبارتند از :

۱- **مقیاس اندازه‌گیری مدیریت زمان:** ابزار استاندارد « مقیاس رفتارهای مدیریت زمان » که توسط مکن ساخته شده است. این مقیاس لیستی از مفاهیم متداول برای رفتارهای مدیریت زمان است و شامل ۳۹ سؤال می باشد که خرده مقیاس های آن مدیریت جلسات: نمره ای است که از پاسخ به سوالات ۱۶، ۳۴، ۳۶، ۳۷ و مدیریت ارتباطات: نمره ای است که از پاسخ به سوالات ۱۵، ۱۴، ۱۷، ۳۲، ۳۳، ۳۵ و برنامه ریزی عملیاتی: نمره ای است که از پاسخ به سوالات ۲، ۷، ۶، ۱۰، ۲۲، ۲۵، ۲۳ و ۲۶ و اولویت بندی اهداف و فعالیت ها: نمره ای که از پاسخ به سوالات ۴، ۶، ۱۸، ۲۸، ۳۰، ۳۸ و هدفگذاری : نمره ای که از پاسخ به سوالات ۱، ۳، ۵، ۲۹، ۳۹ و تفویض اختیار: نمره ای که از پاسخ به سوالات ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۲۱، ۲۴، ۳۱ بدست می آید.

در مطالعات مختلف ضریب آلفا برای خرده مقیاس های آن بین ۵۰ تا ۹۰ برآورد شده است (واتایی و همکاران، ۲۰۰۶). همچنین محققان با بررسی روایی و پایایی پرسشنامه رفتارهای مدیریت زمان مکن دریافتند که دقیقترین ابزار معتبر جهت اندازه گیری مدیریت زمان می باشد (کلایسینز^۱ ۲۰۰۴). پس از تهیه پرسشنامه مورد نظر، پژوهشگر پرسشنامه مذکور را به صورت آزمایشی درون نمونه ی ۴۰ نفری از کارکنان واحدهای مختلف کارخانه اجرا کرد و برای محاسبه و تعیین ضریب اعتبار ابزار اندازه گیری از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید.

پایایی پرسشنامه مهارت سازمانی مدیریت زمان به دو روش ضریب بازآزمایی و ضریب کرونباخ بدست آمده است. ضریب پایایی باز آزمایی این پرسشنامه توسط کرمی مقدم ۰/۹۷ و ضریب کرونباخ آن ۰/۹۷ اعلام شده است. پایایی پرسشنامه ساخته شده بوسیله کرمی مقدم (۱۳۷۷) مجدد توسط زارعی (۱۳۷۹) مورد بررسی قرار گرفت که به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۰ می باشد و اعتبار پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ توسط نورائی پور (۱۳۸۶) دوباره بررسی شد که

برابر با ۰/۷۹ می باشد. همچنین در استفاده بعدی از این پرسشنامه توسط مهبودی (۱۳۸۰) از سوال ۱۳ و ۱۸ که عیناً شبیه بودند سؤال ۱۸ حذف شد و اعتبار آن دوباره محاسبه گردید که ضریب اعتبار بدست آمده از پرسشنامه ۳۹ عبارتی به روش باز آزمایی برابر با ۰/۸۱ و به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۳ بوده است. در این پژوهش نیز اعتبار آن سنجیده گردید و میزان آلفای بدست آمده ۰/۸۵ است. روایی پرسشنامه مهارت سازمانی مدیریت زمان توسط کرمی مقدم (۱۳۷۷)، زارعی (۱۳۷۹)، مهبودی (۱۳۸۵) و نورائی پور (۱۳۸۶) و دیگر پژوهشگران مورد تأیید قرار گرفته است.

۲- مقیاس اندازه گیری تعارض کار - خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰): که برای سنجش تعارض کار - خانواده از پرسشنامه ۱۸ سنجه ای چند بُعدی تعارض کار - خانواده، کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) [۲]، استفاده شده است. همانگونه که قبلاً اشاره شد این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار - خانواده را مورد ارزیابی قرار می دهد. ماده های این پرسشنامه هجده ماده ای، به شش مقوله سه ماده ای تقسیم می شوند. به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار - خانواده مبتنی بر زمان، سه ماده دوم، تعارض خانواده - کار مبتنی بر زمان، سه ماده سوم، تعارض کار - خانواده بر مبنای توان فرسایی، سه ماده چهارم، تعارض خانواده - کار مبتنی بر توان فرسایی، سه ماده پنجم، تعارض کار - خانواده مبتنی بر رفتار و سه ماده ششم، تعارض خانواده - کار مبتنی بر رفتار را می سنجند. برای بدست آوردن پایایی، این ابزار پرسشنامه بر روی یک گروه ۴۰ نفری از کارکنان واحدهای مختلف کارخانه اجرا شد و آلفای کرونباخ محاسبه گردید و میزان آلفای محاسبه شده در این پژوهش ۰/۸۲ است. کارلسون و همکارانش (۲۰۰۰)، برای این آزمون میزان پایایی آلفای بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند. همچنین در مطالعات واتایی^۱ و همکاران روایی و پایایی ابزار فوق در ۶ خرده مقیاس را بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش کرده اند.

۳- مقیاس اندازه گیری بهره وری (مدل آچیو): هرسی و گلد اسمیت هفت متغیر مربوط به مدیریت عملکرد اثربخش را از میان بقیه برگزیده اند و با ترکیب حروف اول هریک از متغیرهای عملکرد واژه هفت حرفی انگلیسی Achieve را جهت به خاطر سپردن مطرح نمودند. هفت واژه در برگزیده مدل آچیو عبارتند از: توانایی^۲ - وضوح^۳ - کمک^۴ - انگیزه^۵ - ارزیابی^۶ - اعتبار^۷ - محیط^۸. مقیاس بهره وری شامل ۳۲ سؤال است که تمام سوالات پرسشنامه مثبت می باشند و سوالات پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت امتیازبندی گردیده است. اگر امتیاز محاسبه شده بین ۱۲۸ تا ۱۶۰ باشد کارمند از بهره وری خیلی بالا و اگر بین ۹۶ تا ۱۲۷ باشد کارمند از بهره وری بالایی و بین ۶۴ تا ۹۵ باشد کارمند از بهره وری معمولی و اگر امتیاز محاسبه شده بین ۳۲ تا ۶۳ باشد کارمند از پایین برخوردار است.

اعتبار پرسشنامه بهره وری ۹۳/۶۵ بدست آمد که بیانگر میزان بالای اعتبار، این ابزار اندازه گیری است. که توسط آزمون آلفای کرونباخ اندازه گیری شده است. اعتبار این پرسشنامه در سال ۱۳۸۰ توسط جواد مشبکی (به نقل از حقیقت جو، ۱۳۸۴)، سنجیده گردید و آلفای کرونباخ این آزمون ۰/۸۳ گزارش شده است. و در سال ۱۳۸۴ توسط

1. Watai& Nishikido&Murashima..
2. Ability
3. Clarity
4. Help
5. Incentive
6. Evaluation
7. Validity
8. Environment

زهره حقیقت جو ۰/۸۹ گزارش گردیده است. روایی ملاکی این آزمون در سال ۱۳۸۰ توسط گلایبان سنجیده و روایی آزمون با آزمون بهره وری رابینز ۰/۷۸ همبستگی دارد. در سال ۱۳۷۷ روایی آزمون توسط علی زاده سنجیده گردید و میزان همبستگی آن با آزمون بهره وری پرکوپنکو ۰/۷۶ گزارش گردید. در سال ۱۳۸۴ توسط حقیقت جو روایی آزمون توسط آزمون کلی کارل پیرسون ۲۸۳/۵ گزارش شده است.

یافته ها

جدول ۱. ماتریس همبستگی، میانگین و انحراف معیار مقیاسهای مورد ارزیابی در تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی، میانگین و انحراف معیار

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	میانگین	انحراف معیار
۱- مدیریت زمان	۱					۱۳۶/۴۳	۱۲/۰۵
۲- تعارض کار- خانواده کلی	-۰/۰۶۱	۱				۵۳/۱۸	۹/۴۸
۳- تعارض کار- خانواده (wfc)	۰/۹۶	*۰/۲۱۵	۱			۲۶/۸۸	۷/۷۸
۴- تعارض خانواده - کار (fwc)	۰/۹۹	*۰/۹۰	-۰/۰۱۶	۱		۲۶/۸۹	۴/۹۰
۵- بهره وری کارکنان	**۰/۴۲۷	**۰/۸۶	**۰/۶۲	**۰/۵۱	۱	۹۴/۴	۱۵/۸۲

معنی دار در سطح $p < ۰/۰۵$ *معنی دار در سطح $p < ۰/۰۰۱$

جدول ۲. رگرسیون چند متغیره، مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده، خانواده - کار و خرده مقیاس های آنها بر بهره وری

متغیرهای پیش بین	R	R ²	ضرایب رگرسیون	آماره آزمون	P - مقدار
اولویت بندی اهداف	۰/۳۹	۰/۱۵	۵/۱۱	۰/۳۶۳	۰/۰۰۱
تفویض اختیار	۰/۴۳	۰/۲۱	۵/۷۱	۰/۳۹۷	۰/۰۰۱
تعارض کار - خانواده مبتنی بر رفتار	-۰/۵۰	۰/۳۹	۰/۵۸	۱۱/۴۴	۰/۰۰۱
تعارض کار- خانواده مبتنی بر توان فرسایی	-۰/۶۴	۰/۴۳	۰/۲۸	۵/۴۶	۰/۰۰۱
تعارض خانواده - کار مبتنی بر زمان	-۰/۵۱	۰/۲۸	۰/۵۳	۱۲/۱۷	۰/۰۰۱
تعارض خانواده - کار مبتنی بر توان فرسایی	-۰/۴۳	۰/۲۳	۰/۳۳	۷/۰۸	۰/۰۰۱
تعارض خانواده - کار مبتنی بر رفتار	-۰/۶۵	۰/۵۳	۰/۳۲۷	۴/۴۲	۰/۰۰۱

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه بین گروه های تحصیلی و بهره وری

مقدار P	آماره آزمون	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۰	۴۱/۷۰۶	۲۰۴۲۲/۶۷۲	۳	۶۱۲۶۸/۰۲	بین گروه ها
		۲۴۷/۶۹۲	۲۱۳	۵۲۷۵۸/۲۹۷	درون گروه ها
			۲۱۶	۱۱۴۰۲۶/۳۱۳	مجموع

جدول ۴. مقایسه جفت میانگین های متغیر سطح تحصیلات با بهره وری

Subset for alpha=0/05

۲	۱	N	میزان تحصیلات
	۱/۸۲۶۱	۶۶	دیپلم
۲/۶۶۶۷	۲/۶۶۶۷	۴۵	فوق دیپلم
۲/۶۷۸۷		۵۲	لیسانس
۲/۸۴۲۱		۶	فوق لیسانس
۰/۹۵۸	۰/۸۵		sig

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه بین نمرات آزمودنی های گروه های مختلف از نظر سابقه خدمت با بهره وری

مقدار - P	آماره آزمون	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۰۰۲	۵/۱۲۲	۱۲۱۱/۶۷۸	۳	۳۶۳۵/۰۳۳	بین گروه ها
		۲۳۶/۵۷۹	۲۱۳	۵۰۳۹۱/۲۸۰	درون گروه ها
			۲۱۶	۵۴۰۲۶/۳۱۳	مجموع

جدول ۶. مقایسه جفت میانگین های متغیر سابقه خدمت با میزان بهره وری

Subset for alpha=0/05

۲	۱	N	سابقه خدمت
	۱/۶۶۶۷	۴۱	زیر ۵ سال
۲/۵۵۵۶		۹۶	۱۰ تا ۱۵ سال
۲/۶۶۶۷		۲۶	۵ تا ۱۰ سال
۳/۱۶۶۷		۶	بیشتر از ۱۵ سال
۰/۸۹	۱/۰۰۰		sig

جدول ۷. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه بین آزمودنی های گروه های مختلف از نظر میزان حقوق دریافتی با بهره وری

مقدار - P	آماره آزمون	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۰۰۰	۴/۲۸۷	۲۶۲۲/۰۸۷	۴	۷۲۸۰/۳۴۶	بین گروه ها
		۲۲۰/۴۹۹	۲۱۲	۴۶۷۴۵/۹۶۷	درون گروه ها
			۲۱۶	۵۴۰۲۶/۳۱۳	مجموع

جدول ۸. مقایسه جفت میانگین های متغیر سطوح مختلف حقوق دریافتی با بهره وری

Subset for alpha=0/05

۳	۲	۱	N	میزان حقوق
	۲/۰۰۰۰	۲/۰۰۰۰	۱۲	پایین
	۲/۴۲۸۶	۲/۴۲۸۶	۳۱	متوسط پایین
	۲/۶۹۲۳		۴۱	متوسط
۳/۰۰۰۰			۴۷	متوسط بالا
۳/۱۶۶۷			۳۸	بالا
۰/۲۰۷	۰/۲۷۱	۰/۰۵۳		Sig

جدول ۹. انحراف استاندارد بهره وری و وضعیت تأهل

انحراف معیار	میانگین	N	کارکنان
۲/۰۸۶۰۴	۹۶/۷۸۹۵	۳۸	مجرد
۱/۲۲۲۸۶	۹۳/۸۹۹۴	۱۷۹	متأهل

جدول ۱۰. آزمون t بهره وری و وضعیت تأهل

آزمون leven جهت برابری واریانس ها			آزمون t جهت برابری میانگین ها			
F	P - مقدار	t	درجه آزادی	P - مقدار	تفاضل میانگین	
۹/۳۴۲	۰/۰۰۳	۲/۰۲۳	۲۱۵	۰/۰۳۲	۲/۸۹۰۰۳	

همانطور که جدول یک ماتریس همبستگی نشان می دهد بین بهره وری و مدیریت زمان رابطه مثبت معنادار وجود دارد. در حالیکه بین بهره وری و دو متغیر دیگر، تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار رابطه منفی معنادار وجود دارد. یافته های فوق الذکر این فرض تحقیق را که مدیریت زمان با بهره وری رابطه دارد را تأیید می کند.

برای بررسی قدرت پیش بینی کنندگی مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده، خانواده - کار بر بهره وری کارکنان، رگرسیون خطی چند متغیره اجرا شد؛ نتایج این بررسی در جدول ۲ آورده شده است.

همانطور که در جدول دو نشان داده شده، طبق نتایج تحلیل واریانس از بین خرده مقیاس های مدیریت زمان فقط دو خرده مقیاس اولویت بندی اهداف و تفویض اختیار بهره وری کارکنان را پیش بینی می کنند. و از بین سه خرده مقیاس تعارض کار- خانواده فقط دو خرده مقیاس تعارض مبتنی بر رفتار و توان فرسایی، و از بین خرده مقیاس های تعارض خانواده - کار هر سه خرده مقیاس ها به عنوان متغیرهای پیش بین بهره وری کارکنان شناخته شده اند.

برای بررسی رابطه بین میزان بهره وری کارکنان با سطوح تحصیلی مختلف، سابقه کاری متفاوت و میزان حقوق دریافتی شان، از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه و برای معنی داری این تفاوت از آزمون تفاوت میانگین های شفه استفاده شد. نتایج در زیر آورده شده:

همانطوری که از جدول سه مشاهده می شود، نتایج تجزیه و تحلیل واریانس نشان می دهد که F محاسبه شده (۴۱/۷۰۶) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار بوده و این موضوع دلالت بر آن دارد که بین بهره وری و متغیر گروه های تحصیلی در مؤلفه های چهارگانه تفاوت معنی دار آماری وجود دارد. به علت معنادار شدن F جهت مقایسه جفت میانگین ها از آزمون تعقیبی شفه استفاده گردید که نتایج آن در جدول چهار آورده شده است. نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان داد که بین میانگین های گروه دیپلم با گروه لیسانس، فوق لیسانس و سایر تفاوت معنی دار بوده و فقط میانگین گروه فوق دیپلم با سایر گروهها معنی دار نمی باشد.

با مراجعه به جدول پنج تجزیه و تحلیل واریانس یکطرفه نشان می دهد که F محاسبه شده (۵/۱۲۲) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار بوده و این دلالت بر آن دارد که بین بهره وری و متغیر سنوات خدمت در مؤلفه های چهارگانه

تفاوت معنی دار آماری وجود دارد. به علت معنادار شدن F جهت مقایسه جفت میانگین ها از آزمون تعقیبی شفه استفاده گردید که نتایج آن در جدول شش آورده شده است. نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان داد که بین گروه دارای سنوات زیر ۵ سال با سایر گروه های بالاتر تفاوت معنی دار در متغیر بهره وری مشاهده می شود. همچنین با مراجعه به جدول شماره هفت، خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس نشان می دهد که F محاسبه شده (۴/۲۸۷) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار بوده و این موضوع دلالت بر آن دارد که بین بهره وری کارکنان و متغیر حقوق دریافتی تفاوت معنادار مشاهده می شود به علت معنادار شدن F از آزمون تعقیبی شفه جهت مقایسه جفت میانگین ها استفاده شده است. (به جدول هشت رجوع شود). نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان می دهد که میانگین های گروه متفاوت بوده و بین کارکنان با حقوق پایین و متوسط پایین هیچ گونه تفاوتی مشاهده نمی شود و فقط کارکنانی که حقوق آنها در سطح متوسط و متوسط بالا و بالا دارند در متغیر بهره وری با کارکنانی که حقوق پایین و متوسط پایین داشتند، متفاوت می باشند.

همانطور که از جدول نه مشاهده می شود، نتایج تجزیه و تحلیل آزمون t برای دو جامعه مستقل حاکی از آن بود که متوسط پاسخهای ارائه شده بهره وری در کارکنان مجرد برابر ۹۶/۷۸ با انحراف معیار ۲/۰۸ و در کارکنان متأهل ۹۳/۸۹ با انحراف معیار ۱/۲۲ است. در این آزمون ابتدا برابری واریانس صفت مورد نظر (بهره وری) را در دو جامعه مورد بررسی قرار دادیم. نتایج این تجزیه تحلیل در جدول شماره ده نشان داد که با توجه به میزان سطح معناداری این آزمون (۰/۰۰۳) چون میزان $p < ۰/۰۵$ پس واریانس دو جامعه در سطح ۰/۰۱ تفاوت معنی دار دارد. در این آزمون $P = 0/032 < ۰/۰۵$ پس بین متوسط بهره وری کارکنان متأهل و مجرد در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی دار وجود دارد.

بحث

همانگونه که مطرح شد هدف تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده، با بهره وری کارکنان بود. یافته ها نشان می دهد که بین مدیریت زمان و بهره وری رابطه مثبت معنی دار وجود دارد، بدین معنا که با افزایش بکارگیری مدیریت زمان میزان بهره وری کارکنان افزایش می یابد، از سوی دیگر هر چه تعارض ها در دو حیطه کار و زندگی بیشتر می شود بهره وری افراد کاهش یافته؛ بدین معنا که کارکنانی که در محیط زندگی خود دچار تعارض هستند و فشار زیادی را تحمل می کنند این مشکلات و مشغله های فکری را به محل کار منتقل کرده و بر میزان کارایی آنها کاهش یافته در ضمن بر عملکرد جمعی خود و کارکنان وابسته به خود تأثیر منفی می گذارد. در واقع از این متغیرها می توان به عنوان پیش بینی کننده بهره وری افراد استفاده کرد. یافته های فوق الذکر این دو فرضیه تحقیق را که مدیریت زمان با بهره وری رابطه معنی دار دارد و قادر به پیش بینی بهره وری کارکنان است را تأیید می کند؛ این نتایج با یافته های تحقیقات پیشین که توسط جیمز دلرجو (۲۰۰۷) به نقل از شاکرنسب، آی کان و یلداریم (۲۰۰۸) و اسکینر و گرین (۲۰۰۵)، وان ایرد (۲۰۰۳)، جی (۲۰۰۲)، پریسا رسولی (۱۳۸۶)، پارکینسون و همکاران (۱۹۸۷)، خوش نفس و همکاران (۱۳۸۶)، سید جوادین (۱۳۸۳) و قرایی مقدم (۱۳۷۵) انجام دادند، مطابقت دارد. جیمز دلرجو به این نتیجه رسید که پنج استراتژی جهت هوشمندانه کار کردن به جای سخت کوشی

در سازمان ها باید بکار برده شود که این پنج استراتژی، تمرکز، تسلط، نمایندگی (وکیل) داشتن، مدیریت زمان و تفاوت قائل بودن بین فعالیت ها است. وی به این نتیجه رسید که یکی از عوامل افزایش بهره‌وری کارکنان اعمال مدیریت زمان در انجام امورشان می‌باشد. آی کان و یلداریم نیز به این نتیجه رسیدند که فشار کاری بالا و برنامه کاری نامنظم ناشی از نداشتن مدیریت زمان عوامل پیش‌بینی کننده تعارض ها و پایین آمدن رضایت از زندگی و شغل هستند و در نهایت بهره‌وری کارکنان کاهش خواهد یافت. مطالعات وان ایرد نشان‌دهنده مفید بودن آموزش مدیریت زمان در کاهش نگرانی و تعلل در کارها بود (وان ایرد، ۲۰۰۳). در همین راستا اسکینر و گرین بیان کردند که کارکنان نیاز به بالا بردن توانایی خودشان برای اداره کردن مؤثر زمان در رسیدن به تعادل کافی در کار - زندگی دارند و مهارت در مدیریت زمان تأثیر مثبتی در افراد برای متعادل کردن کار و زندگی و استفاده بهینه از زمان و بالا بردن بهره‌وری سازمانی دارد (گرین و اسکینر، ۲۰۰۵). رسولی نیز به این نتایج دست یافت که آموزش مدیریت زمان و شرکت در دوره‌های آموزشی آن موجب کنترل تعارض های کار- زندگی کارکنان خواهد شد، در نتیجه کارایی افراد افزایش پیدا خواهد کرد. پارکینسون و همکاران به این نتیجه رسیدند که تفویض اختیار باعث سرعت در انجام کارها و افزایش کارایی و بهره‌وری افراد می‌گردد. جی در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که بین مدیریت زمان و بهره‌وری کاری افراد رابطه معنادار وجود دارد و تفویض اختیار و اولویت‌بندی اهداف و سایر خرده مقیاس های مدیریت زمان را در بهره‌وری و کارایی افراد مؤثر می‌داند و آنرا از جمله خصوصیات مدیران موفق به شمار می‌آورد. خوش نفس و همکاران نیز به این نتیجه دست یافتند که مدیریت زمان باعث افزایش ۹۰ درصدی کارایی فردی می‌شود و دارای رابطه معنادار مستقیم و مثبت است. سید جوادین نیز به این نتیجه رسید که بین مدیریت زمان و افزایش بهره‌وری رابطه وجود دارد، وی اذعان داشت مرئوسینی که اختیارات کافی و متناسب بامسئولیت‌های شغلی واگذار شده را دارند باعث افزایش کارآمدی و کارایی آنان گردیده است و تفویض اختیار موجب پویایی سازمان می‌گردد. قرایی مقدم نیز به این نتیجه رسید که فرایند تفویض اختیار رابطه مستقیم با افزایش کارایی و بهره‌وری افراد دارد. چنانچه اسپریتزر در طی تحقیقات خود عنوان کرد؛ راهبردهای استقلال و آزادی عمل، داشتن فضای خلاق و نوآور، حمایت کردن از کارآفرینی، تفویض اختیار، نظام توانمندسازی کارکنان، نظام پاداش دهی و سبک رهبری دموکراتیک برای افزایش بهره‌وری لازم است (اسپریتزر، ۱۹۹۷).

در ضمن نتایج تحلیل ها حاکی از آن بود که بین تعارض کار- خانواده و خانواده - کار و خرده مقیاس های آنها با بهره‌وری رابطه معنی دار وجود دارد که بعضی از این خرده مقیاس ها قادر به پیش بینی بهره‌وری کارکنان هستند. همانطور که مشاهده کردید فرضیه ها به صورت معنی دار منفی مورد تأیید قرار گرفت. آنچه در این بخش نتیجه‌گیری شد با پژوهش‌هایی که توسط فران و همکاران (۱۹۹۷)، هامر و همکاران (۱۹۹۷) و بهسون در سال (۲۰۰۲)، کاسیو (۱۹۹۱) و گوف و همکاران (۱۹۹۰) هاینز و همکاران (۱۹۸۴) انجام شده همسو بوده است. فران و همکاران در پژوهش‌های خود ثابت کردند که تعارض کار به خانواده عمدتاً باعث پیامدهایی می‌شود در حالی که تعارض خانواده به کار باعث ایجاد عوامل استرس‌زا و ویژگی‌های وابسته به خانواده و پیش‌بینی پیامدهای وابسته به کار می‌شود و در نهایت کارایی افراد را تا حد بسیاری کاهش می‌دهد. هامر و همکارانش نشان دادند که سطوح بالای تعارض کار- خانواده با پیامدهای کژکاری افراد (یعنی نارضایتی از زندگی، اضطراب، افسردگی، سلامت

ضعیف)، برای روابط (یعنی افزایش تعارض بین نقشی، طلاق) و برای سازمان (یعنی غیب از کار، تأخیر، فقدان کارکنان با استعداد و در نهایت کاهش بهره‌وری کارکنان) رابطه معنادار وجود دارد. بهسون در طی تحقیقی نشان داد که یکی از عوامل کاهش تعارض کار- خانواده، انعطاف‌پذیری در محل کاری که امکان انطباق غیر رسمی کاری را به خانواده می‌دهد، است. بهسون این کمک‌های غیر رسمی کار به خانواده را از جمله عواملی می‌داند که باعث کاهش غیبت از کار و کارگریزی و رخوت و سستی می‌شود و همچنین می‌تواند به افزایش بهره‌وری و کیفیت عملکرد کاری افراد کمک کند، وی از جمله عوامل افزایش بهره‌وری و کارآیی افراد را تعارض کار - خانواده پایین می‌داند. کاسیو مشخص کرد که طی تحقیقات انجام شده تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتارهای افراد به صورت منفی با بهره‌وری افراد رابطه دارد. گوف و همکاران نیز در پژوهش‌های خود علاوه بر تصدیق رابطه معنادار منفی بین تعارض کار - خانواده مبتنی بر رفتار و با بهره‌وری افراد غیبت از کار را نیز از جمله عوامل آن می‌داند. هاینز و همکاران در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان توان‌فرسایی و رفتار به صورت منفی با بهره‌وری رابطه دارند. همچنین آنان اشاره کردند که توان‌فرسایی ناشی از متوازن‌سازی وظایف کاری و خانوادگی ممکن است به بیماری‌های عروق کرونری قلب منجر گردد. چنانچه گرین‌هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) پس از انجام تحقیقات به این نتیجه رسیدند که تعارض کار- خانواده می‌تواند مبتنی بر زمان، مبتنی بر فشار (توان‌فرسایی) یا مبتنی بر رفتار باشد.

و این دو فرضیه؛ که رابطه بین تعارض خانواده - کار با بهره‌وری و اینکه خرده مقیاس‌های آن قادر به پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان هستند، به صورت منفی مورد تأیید قرار گرفت که آنچه در اینجا نتیجه‌گیری شد با پژوهش‌هایی که توسط هیگینز و همکاران (۲۰۰۰)، کاسیک و اووزوکی (۱۹۹۸)؛ متیوز (۱۹۹۶) به نقل از رسولی، بیوتل، گرین‌هاوس (۱۹۸۰)، وای دانوف (۱۹۸۸)، باچاراچ و همکاران (۱۹۹۱)، داکس بری و هیجینز (۱۹۹۱) پاراسورمان، گرین‌هاوس (۱۹۹۲) و رایس و همکاران (۱۹۹۲). کاسیک و لوزوکی؛ متیوز همگی در تحقیقات خود به این نکته اشاره کردند که، «مسئله کاملاً روشنی است که اثرات سرریز شدگی مسائل خانواده به محیط کاری، کارآیی افراد را پایین آورده و دلیل آن سرایت کردن نگرش‌های منفی هر یک از حوزه‌ها به حوزه دیگر است». متیوز و همکاران نیز در پژوهش‌های خود به رابطه منفی بین پدیده سرریز شدگی خانواده به کار اشاره کرده‌اند. بیوتل، گرین‌هاوس، وای دانوف و باچاراچ همگی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که استرس‌ها و فشارها نه تنها کیفیت زندگی و سلامتی کارکنان را که قربانی این تعارض هستند از بین می‌برد بلکه همچنین موجب رفتارهای غیر قابل قبول در محل کار، تأخیر، عدم وجود انگیزه و کاهش بازده کارکنان در سازمان‌ها و محیط کاری خواهد بود. آنها عامل کاهنده بازدهی و کارآیی افراد را مشکلات و تعارض‌های محیط خانواده می‌دانند که به محیط کار سرایت می‌کند. رایس، داکس بری و هیجینز نیز این رابطه را تأیید کرده‌اند و معتقدند روابط در خانواده سخت و سخت‌تر می‌شود.

به منظور تعیین تأثیر سطح تحصیلات کارکنان بر بهره‌وری آنها به طور کل نتایج نشان داد که بین بهره‌وری افراد با سطح تحصیلات مختلف، تفاوت معنادار وجود دارد و نتایج آزمون شفه نیز بیانگر آن بود که بین میانگین‌های بهره‌وری افراد در گروه دیپلم با گروه لیسانس، فوق لیسانس و سایر تفاوت معنی‌دار بوده و فقط میانگین گروه فوق دیپلم با سایر گروه‌ها معنی‌دار نمی‌باشد. که این مسئله شاید بدلیل ارزش تحصیلات در جامعه و موقعیت

اجتماعی که تحصیلات برای افراد بوجود می آورد باشد، که این مسأله با تحقیقاتی که توسط نوری فرد (۱۳۸۸)، حقیقت جو (۱۳۸۵)، و زمانی (۱۳۸۳) انجام گرفته است، هماهنگ و همخوان می باشد. نوری فرد به این نتیجه رسید که کارکنان در سطوح تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان دارای میزان بهره وری مشابه با یکدیگر هستند و این سطوح با سطوح بالاتر تحصیلی یعنی دیپلم به بالا دارای تفاوت معناداری در میزان بهره وریشان می باشد. حقیقت جو نیز به این نتیجه رسید بین تحصیلات دانشگاهی و بهره وری رابطه وجود دارد و زمانی دریافت که مدیران دارای تحصیلات تخصصی در مقایسه با سایر مدیران بهره وری بالاتری دارند.

همچنین جهت تعیین تأثیر سنوات خدمتی بر بهره وری کارکنان نتایج نشان داد که بین بهره وری افراد در سنوات مختلف تفاوت معنی دار وجود دارد و نتایج آزمون شفه نیز بیانگر آن بود که بین کارکنان دارای سنوات زیر ۵ سال با سایر گروه های بالاتر تفاوت معنی دار در متغیر بهره وری مشاهده می شود. پژوهش هایی که توسط حقیقت جو (۱۳۸۵) و سراج (۱۳۸۳) به نقل از نوری فرد انجام گرفته است مطابقت دارد. و با پژوهشی که توسط نوری فرد انجام گرفت مغایرت دارد. حقیقت جو به این نتیجه رسید که سنوات خدمت بین ۱۵ تا ۲۰ سال بهره وری بالاتری نسبت به دیگر سنوات خدمت دارند. و سراج نیز به این نتیجه رسید که مدیران دارای سوابق خدمت متفاوت از نظر میزان بهره وری تفاوت معنادار وجود دارد. اما نوری فرد به این نتیجه رسید که در بین سطوح مختلف سوابق کاری تفاوت معناداری در میزان بهره وریشان وجود ندارد. در رابطه با نتیجه حاصل از این فرضیه، و پژوهش های انجام شده در این زمینه، دلایل مناسب برای این تفاوت ها می تواند ناشی از فرهنگ حاکم بر محیط، انگیزش و نگرش، شرایط زندگی و انتظارات کارکنان باشد.

همچنین جهت تعیین تأثیر حقوق دریافتی بر بهره وری کارکنان نتایج نشان داد که بین بهره وری کارکنان در سطوح مختلف این متغیر تفاوت معنی دار وجود دارد و نتایج آزمون شفه نیز بیانگر آن بود که بین بهره وری کارکنان با حقوق پایین و حقوق متوسط پایین هیچ گونه تفاوتی مشاهده نمی شود و فقط کارکنانی که حقوق آنها در سطح متوسط و متوسط بالا و بالا قرار دارد در متغیر بهره وری با کارکنانی که حقوق پایین و متوسط پایین داشتند، متفاوت می باشند.

و نتایج بدست آمده با پژوهش های که توسط کاشفیان (۱۳۸۶) و هاچشیلد (۱۹۹۹) انجام شده است همسو می باشد. کاشفیان به این نتیجه رسید که بین میزان درآمد ماهیانه و تعارض های خانواده - کار رابطه معنی دار وجود دارد، که تعارض های محیط کاری یکی از عواملی کاهنده ی بهره وری به شمار می روند. و هاچشیلد نیز به این نتیجه رسید که افراد نه به خاطر از دست دادن کار، بلکه بدلیل مزایای مثبت کسب درآمد بالاتر ساعت های طولانی مشغول به کار می شوند و خود را وقف کار می کنند و راغب تر هستند در محیط کاری خود باشند و این امر موجب بالاتر رفتن بهره وری افراد و کاهش رضایت از زندگی می شود. در رابطه با نتیجه حاصل از این فرضیه، دلایل مناسبی را که برای این تفاوت ها می توان بر شمرد، می تواند ناشی از فرهنگ و اعتقادات بومی و حاکم بر منطقه باشد.

و در آخر پس از تأیید فرضیه های پیشین و بنا بر عوامل گفته شده در نظریه چند عاملی بهره وری (مُناباماس) و ارتباط تعارض های محیط کار و خانواده و مشکلات بسیاری را که افراد متأهل در رابطه با ایجاد تعادل بین این دو

حیطه، تحمل کرده و با آنها دست و پنجه نرم می کنند، در رابطه با این فرض پژوهش که آیا بین بهره وری افراد مجرد و متأهل تفاوت وجود دارد، می توان گفت احتمالاً افرادی که مسئولیت کمتری در حیطه خانواده دارند و به عبارتی سرپرستی خانواده ای را به عنوان همسر ندارند از سنگینی بار مسئولیت کمتری برخوردارند و بدلیل نداشتن تعدد نقشهای همسری، پدر و فرزندی، فشار نقش کمتری را دارند (فشار نقش گود) و در محیط کار بدون دغدغه های فکری و مشکلات، از انرژی بیشتری برخوردار و راندمان کاری بالاتری را نشان می دهند در نتیجه بهره وری این افراد متفاوت خواهد بود. در رابطه با نتیجه حاصل از این فرضیه دلایل مناسب برای این تفاوت ها، می تواند ناشی از فرهنگ و عادات بومی منطقه ای باشد که پژوهش در آن انجام شده است. چرا که اعتقاد به زندگی تساوی گرایانه در کشورمان کم رنگ بوده و بنابه اعتقادات مذهبی و دینی ما همچنان، کارها و مسئولیت های بیرون از خانه به عهده مرد و کارهای خانه بر عهده ی زن خانه می باشد، و هر گاه که یکی از افراد خانواده به خصوص اگر هر دو شاغل باشند دچار نارضایتی و مشکلات روحی در حیطه خانه یا کار شود بر دیگری نیز تأثیر خواهد گذاشت و آنها را دچار تعارض ها خواهد کرد که نهایتاً کارآیی و بهره وری فردی آنها در هر دو حیطه پایین خواهد آمد.

بطور کلی نتایج تحقیق حاکی از آن بود که افراد با اعمال مدیریت زمان در حیطه های کار و زندگی می توانند از فشار انواع استرسورها بکاهند و با تمرکز بیشتر در وظایف کاری خود، کارآیی و بهره وری بیشتری داشته باشند و در نهایت باعث رشد و پیشرفت اهداف سازمان شده و با پویایی هر چه بیشتر موجبات ترقی و ارتقاء سازمان مورد نظر را فراهم کرده و در رقابت با رقبای خود پیشی بگیرند.

این تحقیق با محدودیت هایی نیز روبرو بود، که از آن جمله: کم توجهی پاسخگویان در تکمیل پرسشنامه ها، که علت آن را پیگیری نکردن مدیران در رابطه با نتایج بدست آمده از پژوهشهای سابق می توان یافت و احتمال وجود سوگیری در تکمیل پرسشنامه ها و عدم همکاری در زمینه تحقیق از سوی برخی کارکنان (همانطور که ذکر شد، محقق برای افزایش ضریب اطمینان پژوهش ۵۰٪ حجم نمونه را (۲۵۰ نفر) به عنوان نمونه انتخاب کرده بود که تعداد ۳۷ پرسشنامه عودت داده نشد و لازم به ذکر است که تعداد ۱۳ پرسشنامه به دلیل عدم دقت یا نقص در پاسخگویی مورد تحلیل قرار نگرفت و محقق به ناچار پس از تحویل چند پرسشنامه دیگر تعداد نمونه را طبق جدول مورگان تنظیم نمود و در تحلیل نهایی نمونه پژوهش به ۲۱۷ نفر تقلیل یافت). و در نهایت بُعد زیاد مسافت بین شهرستان و محل کارخانه از جمله مشکلات این پژوهش بودند. از سوی دیگر به دلیل شرایط فرهنگی اجتماعی و تفاوت های اجتماعی، نتایج آن فقط قابل تعمیم به محیط های صنعتی می باشد از این رو توصیه می شود که این پژوهش در سطح کلی تر و با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی و گروههای مختلف در سطح کل جامعه مورد پژوهش قرار گیرد.

منابع

- پارکینسون، ن. ک. و جی، ر. و سایر، اس. آ. (۱۳۷۰). اندیشه های بزرگ در مدیریت (ترجمه ایران نژاد پاریزی، م). تهران: انتشارات مؤسسه بانکداری ایران (بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران)، ص ۷۴.
- جی، ر. (۱۳۸۵). مدیریت زمان: رمز موفقیت (ترجمه مینوبخش، ب). تهران: انتشارات ترمه.
- حقیقت جو، ز. (۱۳۸۴). بررسی رابطه خلاقیت مدیران و سلامت سازمانی بر بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی. پایانامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- خوش نفس، ر. و پورابراهیم، ح. و نوروزی، م. (۱۳۸۶). مدیریت زمان، فصلنامه بهروز، سال هیجدهم، شماره ۲، صفحه ۸۰.
- رسولی، پ. (۱۳۸۸). تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار- زندگی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پرستاری مامایی. دوره ۱۵، شماره ۳، ۵-۱۱.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۶). روانشناسی بهره وری ویرایش دوم. تهران: انتشارات
- سید جوادین، س. ر. (۱۳۸۳). مروری جامع بر نظریه های مدیریت و سازمان (جلد دوم) تهران: انتشارات نگاه دانش.
- شاکرنسب، م. (۱۳۸۷). بررسی توانمندسازی و کارآفرینی بر بهره وری کارکنان پتروشیمی خارک. پایانامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- قرائی مقدم، ا. (۱۳۷۵). مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات ابجد، ص ۶۳-۵۰ و ۱۱۴-۱۱۵.
- کاشفیان، آ. (۱۳۸۶). رابطه هوش هیجانی با پدیده سرریز شدن کار- خانواده و خانواده به کار در کارخانجات و صنایع کوچک نائین، پایانامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- نوری فرد، م. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر نوآوری و خلاقیت بر افزایش و بهبود بهره وری کارکنان واحدهای صنعتی کوچک استان قم. پایانامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- **Adams GA, Jex SM.(1999)**. Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *J Occup Health Psychol.* Jan; 4(1): 72-7.
- **Bacharach, S.B. Bamberger, P. and Conley, S. (1991)**. "Work-Home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on
- **Bahnson, C.B. (2002)**. Stress and Cancer: the state of the art. *Psychosomatics*, 22, 207-220. Barling, J.
- **Beutell, N.J. and Greenhaus, J.H (1980)**. "Some Sources and Consequences of Interrole Conflict among Married Women", *Proceeding of the Annuai Meeting of the Eastern Academy of Management*, 17, 2-6.
- **Carlson DS, Williams LJ, Kacmar KM.(2000)**. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior.* Apr; 56(2): 249-76.

- **Cascio, W. (1991).** Costing human resource: The financial impact of behavioral organizations (Wiley, New York).
- **Claessens BJC.(2004).** Perceived control of time: time management and personal effectiveness at work. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven.
- **Claessens BJC.(2004).** Perceived control of time management and personal effectiveness at work. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven.
- **Clutterbuck D.(2003).** Managing work life balance: a guide for HR in achieving organizational and individual change. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- **Duxbury L. and Higgins C.(1991).** "Gender Differences in Work-Family Conflict", Journal of Applied Psychology, 76(1), 60-74.
- **Fox ML, Dwyer DJ.(1999).** An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. J Occup Health Psychol. Apr; 4(2): 164-74.
- **Frone, M.R, Russell, M, & Cooper, M.L. (1992a).** Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? Journal of Organizational behavior, 13, 723-729.
- **Frone, M.R., Russel, M. et Cooper, M.L (1992).** "Antecedents and Outcomes of work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface". Journal of Applied Psychology, 77, 1, 65-78.
- **Goff, S.J, Mount, M.K, & Jamison, R.L. (1990).** Employer supported child care, Work-family conflict, and absenteeism: A field study. Personnel Psychology, 43, 793-809.
- **Green P, Skinner D.(2005).** Does Time Management Training Work? An Evaluation. International Journal of Training and Development. June; 9(2): 124-139.
- **Greenhaus JH, Beutell N.J.?(1985).** Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review.; 10: 76-88.
- **Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J. (1985).** "Sources of Conflict between Work and Family Roles". Academy of Management Journal, 10, 76-88.
- **Greenhaus, J.H, & Beutell, N.J. (1980).** Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.
- **Grzywacz JG, Frone MR, Brewer CS, Kovner CT.(2006).** Quantifying work-family conflict among registered nurses. Res Nurs Health. Oct; 29(5): 414-26.
- **Hammer, L.B, Allen, E, & Grigsby, T.D. (1997).** Work and family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effect of work and family. Journal of Vocational behavior, 50(2), 185-203.
- **Higgins, C.A, Duxbury, L.E. & Irving, R.H. (2000).** Work-family conflict in the dual-career family. Organizational behavior and Human Decision Processes, 51, 51-75.
- **Hochschild, A.(1999).** The second shift. New York: Avon Books. Schor, J.B. (1991). The over worked American: The unexpected decline of leisure. New York, NY: Basic Books.
- **Jex SM, Elacqua TC.(1999).** Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain. Work & Stress. April; 13(2): 182-191.
- **Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA.(1964).** Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: John

- Wiley & Sons Inc.
- **Kahn, R, & Wolfe, D.M, Quinn, R. P, Snoek, J.D, & Rossenthal, R.A. (1964).** Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New Yorj: Wiley.
 - **Karimi L.(2006).** A test model of the work-family interface: a study of Iranian employees. Ph.D Thesis, Curtin University of Technology.
 - **Katz D, Kahn RL.(1978).** The Social Psychology of Organization. New York: John Wiley & Sons Inc;.
 - **Kossek, E.E, & Ozeki, C.(1998).** Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. Journal of applied Psychology, 83, 139-149.
 - **Parasuraman, S., Greenhaus, J.H, and Granrose, C.S. (1992).** "Role Stressoas, Social Support, and Well-being among Two- career Couples".Journal of Organizational Behavior, 13, 339-356.
 - **Rice, R. W., Frone, M.R. and Mc Farlin, D.B. (1992).** "Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life". Journal of Organizational Behavior, 13, 155,168.
 - **Robbins A.(2004).** Work-family conflict. A Senior Honors Thesis submitted to the Honors program of the College of Arts and Sciences, Boston College, April.
 - **Simon M, Kummerling A, Hasselhorn HM; Next-Study Group.(2004).** Work-home conflict in the European nursing profession. Int J Occup Environ Health. Oct-Dec; 10(4): 384-91.
 - **Van Eerde W.(2003).** Procrastination at work and time management training. J Psychol. Sep; 137(5): 421-34.
 - **Voydanoff, P. (1988).** Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict, Journal of Marriage and the family, 50, 749-761.
 - **Watai I, Nishikido N, Murashima S.(2006).** Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability. Sangyo Eiseigaku Zasshi. 2006 May; 48(3): 71-81.
 - **Wise S.(2004).** Work-life balance and careers in NHS nursing and midwifery, Employment Research Institute, Napier University. Available at: www.napier.ac.uk/depts/eri/research/esf.htm/
 - **Yildirim D, Aycan Z.(2008).** Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey. Int J Nurs Stud. Sep; 45(9): 1366-78.